

**HUBUNGAN ANTARA KOMITMEN ORGANISASI DENGAN PERSEPSI
TERHADAP DISIPLIN KERJA PADA PEGAWAI NEGERI SIPIL**



Disusun sebagai salah satu syarat menyelesaikan Program Studi Strata I pada
Fakultas Psikologi Universitas Muhammadiyah Surakarta

Oleh:

ISMARSONO BROTO NUGROHO

F. 100 090 171

**PROGRAM STUDI PSIKOLOGI
FAKULTAS PSIKOLOGI
UNIVERSITAS MUHAMMADIYAH SURAKARTA**

2017

HALAMAN PERSETUJUAN

**HUBUNGAN ANTARA KOMITMEN ORGANISASI DENGAN PERSEPSI
TERHADAP DISIPLIN KERJA PADA PEGAWAI NEGERI SIPIL**

PUBLIKASI ILMIAH

oleh:

ISMARSONO BROTO NUGROHO

F. 100 090 171

Telah diperiksa dan disetujui untuk diuji oleh:

Dosen Pembimbing

A handwritten signature in purple ink, appearing to be 'Achmad Dwitvanto O', is written over a light blue rectangular background.

Achmad Dwitvanto O, S.Psi, M.Si

NIK/NIDN. 805 /0609106802

HALAMAN PENGESAHAN

**HUBUNGAN ANTARA KOMITMEN ORGANISASI DENGAN PERSEPSI
TERHADAP DISIPLIN KERJA PADA PEGAWAI NEGERI SIPIL**

OLEH

ISMARSONO BROTO NUGROHO

F. 100 090 171

**Telah dipertahankan di depan Dewan Penguji
Fakultas Psikologi
Universitas Muhammadiyah Surakarta
Pada hari Kamis, 29 Desember 2016
dan dinyatakan telah memenuhi syarat**

Dewan Penguji:

- 1. Achmad Dwityanto O, S.Psi, M.Si
(Ketua Dewan Penguji)**
- 2. Taufik Kasturi, S.Psi., M.Si., Ph.D
(Anggota I Dewan Penguji)**
- 3. Dr. Wiwin Dinar Prastiti M.si
(Anggota II Dewan Penguji)**



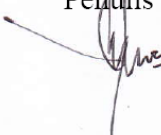
Dekan,
Taufik Kasturi, S.Psi., M.Si., Ph.D.
NIK/NIDN. 799/0629037401

PERNYATAAN

Dengan ini saya menyatakan bahwa dalam naskah publikasi ini tidak terdapat karya yang pernah diajukan untuk memperoleh gelar kesarjanaan di suatu perguruan tinggi dan sepanjang pengetahuan saya juga tidak terdapat karya atau pendapat yang pernah ditulis atau diterbitkan orang lain, kecuali secara tertulis diacu dalam naskah dan disebutkan dalam daftar pustaka.

Apabila kelak terbukti ada ketidakbenaran dalam pernyataan saya di atas, maka akan saya pertanggung jawabkan sepenuhnya.

Surakarta, 22 Desember 2016

Penulis


ISMARSONO BROTO NUGROHO

F. 100 090 171

HUBUNGAN ANTARA KOMITMEN ORGANISASI DENGAN PERSEPSI TERHADAP DISIPLIN KERJA PADA PEGAWAI NEGERI SIPIL

ABSTRAK

Pada proses pembangunan bidang pemerintahan khususnya dalam meningkatkan pelayanan masyarakat semakin mendapat kritikan. Maka dari itu pelayanan terhadap masyarakat di tuntut pada peningkatan kualitas seluruh tatanan administrasi pemerintah termasuk peningkatan kemampuan dan disiplin pelaksanaannya. Tujuan dalam penelitian ini untuk : 1) Mengetahui hubungan antara komitmen organisasi dengan persepsi terhadap disiplin kerja pada Pegawai Negeri Sipil. 2) Mengetahui tingkat komitmen organisasi dan persepsi terhadap disiplin kerja. 3) Mengetahui sumbangan efektif komitmen organisasi terhadap persepsi terhadap disiplin kerja. Hipotesis yang diajukan adalah ada hubungan positif antara komitmen organisasi dengan persepsi terhadap disiplin kerja pada Pegawai Negeri Sipil. Dalam penelitian ini tidak mengambil sampel. Hal ini didasarkan pada alasan bahwa penelitian ini menggunakan studi populasi karena tidak semua PNS dilibatkan menjadi subjek penelitian yaitu 80 orang. Berdasarkan hasil analisis data diketahui bahwa ada hubungan positif dan signifikan antara komitmen organisasi dengan disiplin kerja. Hubungan positif dari penelitian ini menggambarkan bahwa semakin tinggi komitmen organisasi maka akan semakin tinggi persepsi terhadap disiplin kerja PNS dan sebaliknya. Hal ini ditunjukkan nilai koefisien korelasi sebesar 0,266 dengan sig sebesar 0,008; $p < 0,05$ dan Tingkat komitmen organisasi pada DPPKAD Kabupaten Boyolali termasuk dalam kategori sedang. Rerata empirik untuk komitmen organisasi 102,35 sedangkan rerata hipotetik skala komitmen organisasi sebesar 104. Tingkat disiplin kerja pada DPPKAD Kabupaten Boyolali termasuk dalam kategori tinggi. Rerata empirik untuk disiplin kerja sebesar 141,07 sedangkan rerata hipotetik disiplin kerja sebesar 135. Sumbangan efektif komitmen organisasi dengan disiplin kerja sebesar 7,1% kemudian masih terdapat 92,9% sisanya dipengaruhi oleh variabel yang dapat mempengaruhi disiplin kerja selain variabel komitmen organisasi.

Kata kunci : Komitmen organisasi, persepsi, dan disiplin kerja

ABSTRACT

In the process of the development of the governance fields, especially in increasing the social services, it obtained more and more criticism. Therefore, the services for people are demanded to increase the quality of all government administration orders including the increase in the ability and the discipline in the implementation. The purposes of this research are: 1) to know the correlation between the organization commitment and the perception on the work discipline in the Civil Servants. 2) to know the levels of the organization commitment and perception on the work discipline. 3) to know the effective contribution of the

organization commitment on the perception on the work discipline. Hypothesis proposed is that there is a positive correlation between the organization commitment and the perception on the work discipline in Civil Servants. This research did not do sampling. It is because this research used a population study because not all civil servants were involved to be the subjects of the research, they are 80 people. Based on the results of the data analysis, it is known that there is a positively significant correlation between the organization commitment and the work discipline. The positive correlation from this research describes that the higher the organization commitment, the higher the perception on the work discipline of the civil servants will be, and vice versa. It can be revealed by the score of the correlation coefficient as much as 0.266 with the sig is as much as 0.008; $p < 0.05$ and the level of the organization commitment in DPPKAD of Boyolali Regency is included in a moderate category. The empirical means for the organization commitment is 102.35, meanwhile, the hypothetical means of the scale of the organization commitment is 104. The level of the work discipline in DPPKAD of Boyolali Regency is included in a high category. The empirical means for the work discipline is 141.07, meanwhile, the hypothetical means of the work discipline is 135. The effective contribution of the organization commitment on the work discipline is as much as 7.1% then there is 92.9% of the rest which is influenced by variables which can influence the work discipline except the variable of the organization commitment.

Keywords: organization commitment, perception and work discipline

1. PENDAHULUAN

Dewasa ini pembangunan bidang pemerintahan khususnya dalam rangka meningkatkan pelayanan masyarakat semakin mendapat kritikan. Hal ini disebabkan karena kehidupan masyarakat yang semakin berpengalaman dan kemajuan teknologi disegala bidang kehidupan sehingga meningkatkan pengetahuan masyarakat.

Oleh karena itu pelayanan terhadap masyarakat di tuntut pada peningkatan kualitas seluruh tatanan administrasi pemerintahan termasuk peningkatan kemampuan dan disiplin pelaksanaannya. Pegawai Negeri Sipil (PNS) adalah peletak dasar pelaksana sistem pemerintahan. Seperti yang dikemukakan oleh Gatot (1992) yang menyatakan bahwa, Pegawai Negeri Sipil adalah mereka yang telah memiliki syarat-syarat yang telah di tentukan dalam peraturan perundang-undangan yang berlaku, diangkat oleh pejabat yang

berwenang serta di serahi tugas dalam jabatan negeri. Sesuai dengan fungsi utamanya sebagai pelaksana utama pemerintahan negeri ini, maka para Pegawai Negeri Sipil diuntut untuk memiliki etos kerja dan disiplin waktu yang tinggi. Hal ini tentu saja merupakan tantangan yang harus dijawab oleh seluruh Pegawai Negeri Sipil di negeri ini. Bukan hanya di jajaran atas saja, tetapi juga pada seluruh staff sampai tingkat terendah. Hal ini didasarkan pada satu pemikiran bahwa bagaimanapun juga tidak dapat dipungkiri meski bukan satu-satunya faktor penentu, maju mundurnya negeri ini tergantung pada instansi pemerintahan, dalam hal ini Pegawai Negeri Sipil itu sendiri.

Sebagai abdi negara dan pelayan masyarakat serta berdasarkan visi dan misi yang dimilikinya maka sudah sepantasnya bila Pegawai Negeri Sipil memiliki disiplin kerja yang baik dalam mengemban dan melaksanakan tugas-tugas yang dimilikinya karena dengan kinerja yang produktif dan efisiensi waktu maka hasil yang diperoleh akan maksimal dan sesuai dengan yang diharapkan baik oleh instansi yang bersangkutan maupun oleh rakyat Indonesia sebagai pemilik negeri ini.

Banyak keluhan dari masyarakat tentang kinerja Pegawai Negeri Sipil terutama menyangkut masalah yang berhubungan dengan pelayanan. Keluhan yang sering terjadi misalnya, menunda waktu-waktu pelayanan yang semestinya diberikan kepada masyarakat dengan segera, tanpa alasan yang jelas.

Diharapkan pegawai mempunyai disiplin kerja yang tinggi dan bekerja dengan penuh tanggung jawab. Pegawai yang disiplin tidak akan mencuri waktu kerja untuk melakukan hal-hal lain yang tidak ada kaitannya dengan pekerjaan, mentaati peraturan yang ada dalam lingkungan kerja dengan kesadaran yang tinggi tanpa adanya paksaan. Pegawai yang mempunyai disiplin kerja yang tinggi akan berusaha menghasilkan kinerja yang baik karena waktu dimanfaatkan sebaik

mungkin untuk melaksanakan pekerjaan sesuai dengan tugas dan tanggung jawab masing-masing.

Disiplin kerja di kaitkan dengan sangsi atau hukuman. Contohnya: bagi pegawai bank, keterlambatan masuk kerja berarti pemotongan gaji yang disamakan dengan tidak masuk kerja pada hari itu. Namun sering kali disiplin diwujudkan hanya untuk mendapatkan imbalan. Misalnya agar mendapat pujian dan sanjungan supaya naik pangkat. Sebaiknya disiplin kerja diterapkan berdasarkan kesadaran bahwa untuk menyelesaikan pekerjaan setiap pekerjaan, maka setiap anggota kelompok perlu mengikuti peraturan tertentu. Kesadaran ini diharapkan dapat di capai dengan komitmen yang tinggi terhadap kepentingan organisasi agar tujuan dapat tercapai sesuai dengan harapan .

Mempunyai kesadaran dalam disiplin kerja yang tinggi tidak muncul begitu saja, tetapi merupakan suatu proses belajar yang terus menerus. Banyak faktor yang mempengaruhi disiplin kerja, salah satunya adalah komitmen organisasi. Menurut Robbins (2003) komitmen pegawai pada organisasi menentukan berhasil tidaknya tujuan yang hendak di capai oleh suatu organisasi/ instansi. Apabila setiap anggota organisasi memiliki persepsi komitmen yang tinggi, maka besar kemungkinan keberhasilan atau kesuksesan dapat tercapai. Keberhasilan suatu organisasi akan berdampak baik bagi kelangsungan hidup organisasi atau instansi dan pegawainya.

Ketidak disiplin dapat merusak aktifitas organisasi, sebagai contoh pegawai di sebuah kantor yang sering terlambat datang, sehingga mengganggu aktifitas kerja yang seharusnya dilakukan secara kolektif oleh seluruh pegawai. Menurut keterangan salah satu staff Dinas pendapatan pengelolaan keuangan dan aset daerah (DPPKAD) kabupaten Boyolali ketidakdisiplinan sering di temukan dalam beberapa indikator diantaranya: keterlambatan masuk kerja (1,5%), tingkat absensi (1,5% sebulan), penyimpangan kerja separti

kelalaian kerja, bercakap-cakap (1%). Sanksi yang diberikan karyawan tersebut antara lain dengan cara teguran lesan yaitu atasan memanggil karyawan yang bersangkutan yang melanggar aturan dengan memberi teguran secara langsung, dan teguran tertulis dilakukan apabila karyawan yang telah melanggar aturan, tidak mengindahkan peraturan yang diberikan maka atasan memberikan surat peringatan yang di alamatkan langsung kepadanya. Permasalahan yang terjadi di DPPKAD kabupaten Boyolali masih ada yang pegawai yang masih kurang disiplin dan sebenarnya menyadari bahwa dirinya telah melanggar peraturan, tetapi seringkali tidak ada komitmen yang kuat untuk menghentikannya, sehingga perlu diketahui dan dikaji lebih lanjut dengan menentukan sebuah rumusan permasalahan : Apakah ada hubungan antara komitmen organisasi dengan persepsi disiplin kerja. Mengacu pada ulasan tersebut diatas peneliti melakukan penelitian dengan judul Hubungan antara komitmen organisasi dengan persepsi terhadap disiplin kerja

Tujuan penelitian ini adalah mengetahui Hubungan antara komitmen organisasi dengan persepsi terhadap disiplin kerja pada pegawai negeri sipil. Mengetahui tingkat komitmen organisasi dengan persepsi terhadap disiplin kerja. Mengetahui sumbangan efektif komitmen organisasi terhadap persepsi terhadap disiplin kerja.

2. METODE

Variable-variabel dalam penelitian ini adalah variable bebas (komitmen organisasi) dan variable tergantung (persepsi disiplin kerja). Subjek penelitian yang di gunakan sejumlah 80 subjek yaitu semua pegawai yang berada di DPPKAD Boyolali.

Metode pengumpulan data yang digunakan dalam penelitian ini adalah metode angket dengan menggunakan alat ukur skala pengukuran psikologi, Hadi (2005) mengartikan angket sebagai daftar yang berisi

pertanyaan atau pernyataan yang diberikan kepada subyek untuk mengungkapkan kondisi yang ada pada diri subyek

Skala komitmen organisasi disusun berdasarkan aspek-aspek yang dikemukakan Meyer dan Allen (dalam Dahesihsari dan Seniati, 2002), meliputi aspek 1.) Komitmen afektif berkaitan dengan kongruensi antara nilai dan tujuan pribadi pegawai dengan nilai dan tujuan organisasi. Hal ini berarti, semakin organisasi mampu memnimbulkan keyakinan pada pegawai., bahwa apa yang menjadi nilai dan tujuan organisasi memiliki kesamaan dennga jilai dan tujuan pribadi pegawai, semakin tinggi pula komitmen pegawai secara afektif pada organisasi tempat mereka bekerja. 2.)Komitmen kontinuans berkaitan dengan pertimbangan rasional dalam diri pegawai menenai untung ruginya mereka bertahan dalam organisasi. 3.) Komitmen normatif berkaitan dengan “apa yang dianggap benar” dan “ apa yang seharusnya dilakukan” oleh pegawai. Pegawai yang memiliki komitmen normati yang tinggi merasas memiliki kewajiban untuk bertahan dalam organisasi.

Skala komitmen organisasi pada penelitian ini disusun oleh Raharja (2009). Untuk mengetahui validitas, penelitian ini menggunakan validitas isi Aiken's V. Azwar (2012) formula Aiken's V untuk menghitung content validity. Kemudian hasil dari penilaian masing-masing ahli akan dihitung menggunakan formula aiken untuk masing-masing aitem. Hasil uji validitas diperoleh nilai koefisien validitas bergerak dari 0,25 sampai 0,798 dengan $p < 0,05$ dan koefisien reliabilitas (r_a) sebesar 0,941. Skala komitmen organisasi terdiri dari 19 aitem *favorable* dan 21 aitem *unfavorable* Arah pemberian skor untuk aitem favourable bergerak dari 4 sampai 1, dan sebaliknya untuk aitem unfavourable arah pemberian skor bergerak dari 1 sampai 4. Aitem dikelompokkan dengan menggunakan 4 alternatif penilaian jawaban sebagai berikut : Sangat sesuai (SS), Sesuai (S), Tidak Sesuai (TS), Sangat Tidak Sesuai (STS).

Skala persepsi disiplin kerja aspek persepsi yaitu kognitif, afektif dan konatif (Walgito, 2002) dengan aspek disiplin kerja yang dikemukakan

Siagian (1998) yaitu : datang ke kantor dengan teratur dan tepat pada waktunya, berpakaian rapi dan bersih di tempat pekerjaannya, menggunakan bahan-bahan dan perlengkapan kerja dengan hati-hati, menghasilkan kualitas pekerjaan yang memuaskan, mengikuti cara kerja yang ditentukan oleh organisasi dan menyelesaikan pekerjaan dengan semangat tinggi. Semakin tinggi skor skala disiplin kerja maka akan semakin tinggi pula disiplin kerja pegawai, begitu pula sebaliknya. Skala persepsi terhadap disiplin kerja merupakan modifikasi skala yang disusun oleh Widosari (2006). Jumlah aitem skala ini ada 48 aitem yang terdiri dari 24 aitem *favorable* dan 24 aitem *unfavorable*.

Penelitian ini menggunakan analisis statistik teknik korelasi Product Moment Pearson dengan SPSS 16 for Windows untuk menguji hipotesis.

3. HASIL DAN PEMBAHASAN

Berdasarkan hasil pengujian menggunakan teknik korelasi *Product Moment* dari *Pearson* yaitu untuk mengetahui hubungan antara variabel bebas (komitmen organisasi) dengan variabel tergantung (disiplin kerja). Hasil perhitungan diperoleh nilai koefisien korelasi (r) = 0,266 dengan $\text{sig} = 0,008$; $p < 0,05$, Hal ini sesuai dengan hipotesis diajukan, yaitu ada hubungan positif dan signifikan antara komitmen organisasi dengan disiplin kerja. Artinya semakin tinggi komitmen organisasi maka akan semakin tinggi persepsi terhadap disiplin kerja pada PNS dan sebaliknya semakin rendah komitmen organisasi maka akan semakin rendah persepsi terhadap disiplin kerja pada PNS.

Komitmen organisasi yang dilandasi aspek-aspek afektif, kontinuans dan normatif dijunjung tinggi oleh semua pegawai maka akan membentuk sikap positif terhadap kesamaan nilai dan tujuan dan tujuan organisasi, serta setia (loyal) pada organisasi. Sikap pandangan dan persepsi positif terhadap komitmen organisasi yang terbentuk tersebut akan mengarahkan individu terhadap perilaku positif pula, yaitu patuh terhadap peraturan dan perintah,

mempergunakan dan merawat alat kerja dengan baik, tepat waktu menghindari absen. Perilaku yang sudah menjadi bagian karakter kepribadian selanjutnya dapat mencerminkan suatu persepsi disiplin kerja yang tinggi dalam menjalankan tugas yang ada, dengan demikian maka komitmen organisasi yang tinggi akan menimbulkan persepsi yang positif terhadap disiplin kerja.

Skor skala komitmen organisasi memiliki rerata empirik sebesar 102,35. Rerata hipotetik skala komitmen organisasi sebesar 104. Skor tertinggi subjek pada skala komitmen organisasi sebesar 146 dan skor terendah sebesar 44.

Skor skala disiplin kerja memiliki rerata empirik sebesar 141,07. Rerata hipotetik skala disiplin kerja sebesar 135. Skor tertinggi subjek pada skala disiplin kerja sebesar 183 dan skor terendah sebesar 96.

Data penelitian skor subjek akan dikategorikan ke dalam 5 kategori, yaitu sangat rendah, rendah, sedang, tinggi dan sangat tinggi. Kategori yang digunakan untuk mengetahui subjek penelitian tersebut menggunakan data hipotetik, karena data hipotetik adalah data yang secara teoritis selalu digunakan untuk menjelaskan fenomena psikologis dalam diri subjek (Azwar, 2012)

Sumbangan efektif diperlukan untuk mengetahui seberapa banyak sumbangan dari variabel bebas (komitmen organisasi) dalam mempengaruhi variabel tergantung (disiplin kerja). Sumbangan efektif dari kedua variabel dilihat dari koefisien determinasi $R^2 = 0,071$ yang menunjukkan bahwa variabel komitmen organisasi mempengaruhi variabel disiplin kerja sebesar 7,1 % dan 92,9 % sisanya dipengaruhi variabel lainnya.

4. PENUTUP

Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa disiplin kerja yang ada pada DPPAKD Kabupaten Boyolali merupakan suatu hal mutlak yang diharuskan dimiliki oleh pegawai agar tercapai suatu tujuan dalam disiplin kerja, dalam hal ini DPPKAD sangat membutuhkan ketaatan dari anggota-anggotanya

pada peraturan dan ketentuan yang berlaku ada dinas tersebut dan disiplin merupakan suatu kekuatan yang berkembang di dalam tubuh pegawai dan menyebabkan pegawai dapat menyesuaikan diri dengan sukarela pada keputusan, peraturan, dan nilai-nilai tinggi dari pekerjaan dan perilaku. Hal ini sesuai dengan pendapat Sastrohadiwiryono (2005) mendefinisikan kedisiplinan kerja sebagai suatu sikap menghormati, menghargai, patuh, dan taat terhadap peraturan-peraturan yang berlaku, baik yang tertulis maupun tidak tertulis serta sanggup menjalankannya dan tidak mengelak untuk sanksi - sanksinya apabila melanggar tugas dan wewenang yang diberikan kepadanya..

Komitmen merupakan keadaan pada diri individu, dimana individu mempunyai rasa memiliki, menjaga, melindungi dan bertanggung jawab terhadap wewenang yang telah dipercayakan. Komitmen lebih dari sekedar keanggotaan. Komitmen meliputi sikap menyenangkan pihak perusahaan dan kemudian untuk meningkatkan tingkat upaya tinggi bagi kepentingan organisasi demi memperlancar suatu tujuan. Menurut Tamim (2004) bahwa komitmen organisasi sering dimaknai sebagai: 1) hasrat yang kuat untuk tetap menjadi anggota suatu organisasi; 2) kesediaan untuk bekerja keras atas nama organisasi; 3) kepercayaan tertentu dan penerimaan individu terhadap nilai dan tujuan organisasi.

Berdasarkan hasil tersebut berarti komitmen dalam suatu organisasi sebagai dasar atau kadar kesetiaan anggota / karyawan / pegawai terhadap organisasi / perusahaannya yang dicirikan oleh keinginannya untuk tetap tinggal menjadi bagian dari organisasi, berbuat yang terbaik bagi organisasi dan selalu menjaga nama baik organisasi, dan komitmen sebagai hubungan timbal balik (saling memerlukan antara organisasi dengan individu).

DAFTAR PUSTAKA

.Azwar, S. (2012). *Penyusunan Skala Psikologi* edisi 2. Yogyakarta : Pustaka Pelajar.

- Dahesihsari dan Seniati, 2002. Hubungan Antara Peran Jenis Kelamin, Fear of Succes dan Kesukubangsaan dengan Komitmen Dosen Perempuan terhadap Organisasi. *Anima, Indonesian Psychological Journal* . Vol. 17. No. 4.332-345.
- Gatot, I. 1992. Himpunan Lengkap UU dan PP Kepegawaian Negara. Jilid 1. Bandung : PT. Karya Nusantara
- Hadi, S. 2005. *Metodology Research*. Yogyakarta; Fakultas Psikologi UGM.
- Rahardja, A.B. 2009. Perbedaan Komitmen Kerja Antara Karyawan Kontrak dengan Karyawan Tetap Pada Karyawan Bagian Non Medis RSUD Dr. Moewardi Surakarta. *Skripsi* (Tidak diterbitkan). Surakarta; Fakultas Psikologi UMS.
- Robbins, S. P. 2003. *Perilaku Organisasi: Kontroversi, Aplikasi*. Edisi Ketujuh. (Terjemahan Hadyana Pujaatmaka). Jakarta; PT. Prenallindo.
- Sastrohadiwiryo. S. B. 2005. *Manajemen Tenaga Kerja Indonesia*; Pendekatan Administratif dan Operasional. Jakarta; Bumi Aksara.
- Siagian, S.1998. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta : Bina Aksara
- Tamim, F. 2004. *Profesionalisme Pegawai Negeri Sipil Di Tengah Arus Modernisasi*
- Walgito B. 2002. *Pengantar Psikologi Umum*. Yogyakarta; Yayasan Penerbit Fakultas Psikologi UGM.
- Widosari. 2006. Perbedaan Disiplin Kerja Ditinjau dari Tipe Kepribadian Karyawan. *Skripsi*. (tidak diterbitkan). Surakarta; Fakultas Psikologi UMS.